

/В.М. Мунипов. Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова М-ва высш. и сред. спец. образования СССР. - М., 1968. – 24 с.

7.Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности

/С.Л.Рубинштейн // Вопросы психологии. 1986. № 4. С. 101–107.

УДК 159.9

СОВЛАДАНИЕ С РОЛЕВОЙ ПЕРЕГРУЗКОЙ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ЖИЗНЕННОГО СТИЛЯ ЖЕНЩИН- РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Крюкова Татьяна Леонидовна, Сапоровская Мария Вячеславовна

Костромской государственный университет им. Н.А. Некрасова,

Россия, Кострома

tat.krukova44@gmail.com; saporov35@mail.ru

Исследование имеет финансовую поддержку РГНФ, проект 15-06-44004

Аннотация

В современной нестабильной ситуации динамика жизни современников увеличивается. Изменения касаются жизненного стиля женщин, которым всё чаще приходится интенсивно совмещать различное ролевое поведение, а также задачи развития собственной идентичности, как в семейной, так и в профессиональной сферах. Дилемма «семья и работа» решается ситуацией двойной занятости, так называемой «двойной карьерой», которая влечёт за собой определённые деловые и личные трудности, новые стрессоры и требует от женщин особых способов совладания с ними.

Ключевые слова: карьера, двойная карьера, семейная карьера, деловая карьера, доминанты карьеры, стрессоры, совладающее поведение, стратегии совладающего поведения.

Перемены в жизненном стиле людей всегда выступают индикатором качества жизни, состояния психологического здоровья / болезни общества и в целом, человечности общества и его социальных институтов. Неустойчивость и стрессогенность практически всех сторон повседневной жизни обычного человека, обывателя-современника приводит исследователей к необходимости изучения совладающего поведения, особенностей взаимодействия субъекта с повседневными трудными ситуациями как компонента его позитивного (созидающего, развивающегося, адаптивного, жизнестойкого) или негативного (самоуничижающего, разрушающего, дезадаптивного) жизненного стиля [5].

Многосторонние и динамичные процессы выступают составляющей глобальных процессов, идущих в мире под названием эра пост-традиционализма. По мнению известного британского мыслителя Э. Гидденса, человек уже не получает жесткие социальные роли от общества, и именно поэтому должен сам выбирать «жизненный стиль», хотя выбор, безусловно не безграничен [10]. «Выбор жизненного стиля, казалось бы, звучит как роскошная привилегия для богатых», - пишет Гидденс. Но в то же время автор настаивает, что каждый человек, живущий в современном обществе сегодня, должен выбрать жизненный стиль, несмотря на то, что разные группы будут иметь разные возможности (и богатство, благосостояние, конечно же, расширяют возможности выбора). Жизненный стиль касается не только модных видов занятий, работы, уровня потребления благ, но затрагивает и более широкие концепты – поведение, установки и убеждения [9. С. 76]. Выбор человеком жизненного стиля не предсказывает какой-либо определенной жизненной истории - стиль больше похож на некий жанр, а человек как режиссер уже сам выбирает, будет ли его жизнь романтической историей, вестерном или фильмом ужасов [9. С. 81]. Идеи В.Н. Дружинина о вариантах жизни перекликаются с позицией Гидденса [2]. Можно предположить, что выбор жизненного стиля, если и происходит, то вряд ли полностью сознательно и целенаправленно. Меняются традиционные сообщества, формы социальных связей (существенно трансформируются межличностные отношения и семья),

роли, границы между людьми и, вследствие и соответственно этому, меняется повседневность: Endler, N. S., и Magnusson, D.; Giddens, A.; Журавлев А.Л.; Хашченко В.А. и др. Эти изменения вынуждают человека интегрироваться в те явления жизни, которые усиливают его стресс-нагрузки и состояния [9].

Возрастание в современном обществе особой формы семей с «двойной» карьерой привело к интенсивным исследованиям этого феномена в 1980-х годах прошлого века [14, 6]. Несмотря на распространенность в России, такая семья нечасто исследуется с точки зрения возможностей личностного развития женщин. Подобные семьи разделяют на две группы: 1) такие, где работа женщины – всего лишь вынужденная активность ради увеличения семейного бюджета, 2) семьи, в которых женщина, полностью включенная в семейную жизнь, преследует цель достичь карьеры на работе. Понятие *карьера* в этом контексте означает достижение такого положения в профессиональной деятельности, которое требует высокой степени обязательств, ответственности и достижений, постоянного развития [14, 13]. В.И. Шиловская понимает карьеру как поступательное продвижение личности в определенной сфере профессиональной деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения [8]. Женщины из семьи с «двойной» карьерой представляют особый интерес, так как значимой чертой их жизненного стиля является значительные стрессы и трудности, запускающие активное специфическое совладание [4]. Понятно, что конкурирующие потребности *семьи* и *работы* предъявляют требования повышенной сложности к ролевому поведению мужчины и женщины, а также к их взаимоотношениям. Ригидные полоролевые традиционные стереотипы влияют на отношение женщины к самой себе и отношение к ней окружения в связи с ее деловой активностью. Итогом этого несоответствия является двойная занятость женщины – на работе и дома, ролевая перегрузка, которой сопутствуют внутриролевые и межролевые конфликты и специфические переживания. Характеризуя ситуацию работающей и делающей карьеру женщины, нередко употребляют такие определения как "двойная нагрузка",

"ролевой конфликт", "двойная карьера" и т.д. [8]. Актуальность анализа жизненного стиля женщин-руководителей, особенностей совмещения ими работы и семьи продиктована тем, что, в отличие от мужской модели, в которой ролевые требования деятельности (работы) и семейно-бытовой сферы предъявляются последовательно, в женской модели обе роли осуществляются одновременно. Если большинство связывает личный успех с профессиональными достижениями и семьей, то для российских женщин эти две составляющие успеха давно стали знаком конфликта [3, 6, 7, 8]. Это противоречие реализуется в том, что, как правило, семейная "карьера" связывается со статусом замужней женщины, а профессиональная - со статусом незамужней. Кроме того, в России на современном этапе наблюдается тенденция возвращения к идеологии патриархальной семьи, что также ведет к изменению ожиданий со стороны общества относительно работающей женщины. Между тем, личные проблемы женщин с «двойной» карьерой, особенно в менеджменте, многочисленны: 1. семейные проблемы, непонимание в общении с детьми, мужем, неудовлетворенность собой, отношениями с мужем, одиночество. 2. У женщин, не имеющих семьи, ситуация тоже сложная. Женщинам, уже построившим деловую карьеру, нелегко вступить в брак – новый или первый - часто это сопряжено с неуверенностью женщин в себе: они не воспринимают себя женственными, зная, подозревая и часто ошибаясь, что мужчины видят в них лишь партнера по бизнесу. 3. Необходимо отметить, что многие успешные женщины и не хотят устанавливать долгосрочные близкие отношения с мужчинами бизнес - круга. Однако по нашим данным, многие женщины, построившие деловую карьеру, имеют опыт семейных отношений с продуктивным выполнением традиционных женских ролей жены и матери [8]. 4. Другая психологическая проблема - одиночество – страх женщины потерять субъективное ощущение свободы [3, 4, 6, 8]. Преимущество женщин с доминирующей деловой карьерой - в их умении и стремлении решать свои проблемы, с одной стороны, и возможности решать их, в том числе, и финансово, с другой. Все эти трудности вызывают у женщины стресс и

требуют от неё особых способов совладания [4]. Наиболее общие стратегии совладающего поведения, по данным зарубежных исследователей, следующие: Отказ от каких-либо ролей (например, сознательная бездетность); Совмещение ролей при соответствующей организации бизнеса (например, семейный бизнес) [11, 12, 14]. Более конкретные способы преодоления ролевой перегрузки отмечены в практической классификации копинг-стратегий: 1) *Стратегия “суперженщины”* - стремление при любых нагрузках попытаться сохранить установку на то, что она все делает хорошо. 2) *Стратегия управления временем* - планирование времени и рациональная организация труда в обеих сферах, умение исходить из реальных возможностей и того времени, которое есть. Проблема общения с семьей не во времени, а в том, какие эмоции люди вносят в семью, насколько содержательно общение. 3) *Стратегия снижения стандартов* - пересмотр ролевых требований и своего к ним отношения. 4) *Стратегия отсекаания* - избегание дополнительных обязанностей, менее значимых для личности, делегирование полномочий. 5) *Планирование* - умение расставлять приоритеты [12]. Признано, что компромисс является общей совладающей стратегией в уменьшении стресса, связанного с идентичностью и нормативными проблемами [1, 3, 14]. Наименее эффективная, по мнению тех же авторов, стратегия “суперженщины” активно используется российскими женщинами-руководителями. Наиболее распространенной моделью поведения российских женщин-руководителей в семье являлась стратегия снижения стандартов. В основе - попытка женщины продвигаться по карьерной лестнице, получая добровольное согласие на это членов своей семьи, осознание последними необходимости собственными силами компенсировать недостаток времени. Весьма парадоксально, что такой семейный договор иногда приводит не к ухудшению семейных отношений, а к их улучшению. В целом, исследования не подтверждают широко распространенного тезиса о том, что занятие лидирующей позиции женщиной на работе однозначно негативно влияет на ее семейную жизнь, хотя данный сценарий не исключается. Лидерская позиция женщины позволяет гармонизировать отношения в том

случае, если существует взаимный договор о перераспределении семейных обязанностей, или есть члены семьи, которые могут компенсировать недостаток времени женщины-руководителя в семье.

В нашем исследовании совладающего поведения женщин-руководителей, (n=273 женщины, 133 из них женщины-руководители, 140 – наёмные работницы) оказалось, что женщины-руководители с доминирующей деловой карьерой испытывают ролевую перегрузку чаще, чем женщины с двойной карьерой (и на работе и в семье) и наемные работницы (семейная карьера). Они чаще используют *эмоционально-ориентированный* копинг (p=0,001), *избегание* (p=0,000); чаще, чем женщины с доминирующей семейной карьерой выбирают *самоконтроль* (p=0,028), *поиск социальной поддержки* (p=0,009). Женщины с доминантой деловой карьеры превосходят других женщин по таким параметрам как *принятие себя* (p=0,000), *эмоциональный комфорт* (p=0,000), но также выше у них и уровень *дезадаптивности* (p=0,002) и *внешний контроль* (p=0,000). Выявленные противоречивые данные нуждаются в перепроверке для того, чтобы делать обобщения о существенных чертах жизненного стиля женщин-руководителей.

Литература:

1. Дизель, П.М., Мак-Кинли, Р.У. Поведение человека в организации. М., 1993.
2. Дружинин В.Н. Варианты жизни: Очерки экзистенциальной психологии. – М.: ПЕР СЭ; СПб.: ИМАТОН - М., 2000.
3. Клецина, И.С. Гендерная психология. – СПб.: Питер, 2009.
4. Крюкова, Т.Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни: Монография.- Кострома: Изд-во КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010.
5. Крюкова, Т.Л., Сапоровская, М.В., Хазова, С.А. Эмпирические варианты жизненного стиля современника в контексте совладания с трудностями // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. –

2014. – N 6(29) [Электронный ресурс: – URL: [http: // mprj.ru](http://mprj.ru)]. Дата обращения: 25.04.2015.

6. Семья: стресс, копинг, адаптация: Проблемы психологии совладающего поведения в семейном контексте / Отв. ред. Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2003.

7. Хащенко, В.А. Экономические кросс-временные сравнения и субъективное экономическое благополучие // Психологические исследования, 2012, 5(23), 1. [<http://psystudy.ru>. 0421200116/0025].

8. Шиловская, В.И. Совладающее поведение женщин с разными доминантами карьеры // Журнал практического психолога. Тематический выпуск «Психология совладающего поведения» / Ред.- сост. Т.Л. Крюкова, Е.В. Куфтяк. №2, 2010. С. 58 – 70.

9. Giddens, A. (2008). Media, Gender and Identity. 2d ed. / An Introduction by David Gauntlett. – Routledge.

10. Giddens, A. (1991). Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age. Stanford University Press.

11. Herrera, R.S., Del Campo, R.L. Beyond the Superwomen Syndrome: Work Satisfaction and Family Functioning among Working-class Women // Hispanic J. of Behavioral Science. 1995. V. 17(1).

12. Portner, J. Work and Family: Achieving a Balance / Stress and the Family. Vol.1. Coping with Normative Transitions / Ed. by H.I. McCubbin & C.R. Figley. – N.Y.: Brunner/Mazel Publishers, 1983. P. 163 – 177.

13. Rappoport, R. & Rappoport, R. N. (1976). Dual career families re-examined: New integrations of work & family. New York: Harper and Row

14. Skinner, D.A. Dual Career Families: Strains of Sharing / Stress and the Family. Vol.1. Coping with Normative Transitions / Ed. by H.I. McCubbin & C.R. Figley. – N.Y.: Brunner/Mazel Publishers, 1983. P. 90 - 102.